

Pengaruh Leader Member Exchange dan Work Family Conflict terhadap Organizational Citizenship Behavior

by Meilani Sandjaja

Submission date: 11-Jun-2019 12:32PM (UTC+0800)

Submission ID: 1142418823

File name: Family_Conflict_terhadap_Organizational_Citizenship_Behavior.pdf (1.03M)

Word count: 2819

Character count: 18364

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Family Conflict* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Meilani Sandjaja

Dr. Seger Handoyo

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

Abstract.

This explanatory research aims to know the effect of Leader-Member Exchange (LMX) and Work-Family Conflict (WFC) to predict Organizational Citizenship Behavior (OCB) and to find which one is more effective to predict OCB. The subject in this research is 87 employees at PT Kantor Pos Indonesia (Persero) Surabaya 60000. The result shows that there is an influence between LMX and WFC in predicting OCB where the score of p-value F-test is 0,000 (<0,05), and it is found that WFC is more effective in predicting OCB compared with LMX.

Keywords: *leader member exchange (LMX), work family conflict (WFC), dan organizational citizenship behavior (OCB).*

Abstrak.

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh leader member exchange (LMX) dan work family conflict (WFC) dalam memprediksi organizational citizenship behavior (OCB) dan mencari manakah diantara LMX atau WFC yang lebih efektif dalam memprediksi OCB. Subjek penelitian ini adalah 87 orang pegawai tetap PT Kantor Pos Indonesia (Persero) Surabaya 60000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara LMX dan WFC dalam memprediksi OCB dimana nilai p-value statistik uji F adalah 0,000 (<0,05), dan diketahui bahwa WFC lebih efektif dalam memprediksi OCB dibandingkan LMX.

Kata kunci: *leader member exchange (LMX), work family conflict (WFC), dan organizational citizenship behavior (OCB).*

Indonesia saat ini sedang menghadapi tantangan ekonomi global, dikarenakan pertumbuhan kelompok perdagangan internasional, seperti terbentuknya NAFTA (*North American Free Trade Agreement*), dan para pemimpin Negara ASEAN pada tahun 1992 membentuk AFTA (*ASEAN Free Trade Area*). Terbentuknya beberapa perjanjian internasional memberikan pengaruh pada perilaku pelaku ekonomi dalam proses produksi, dan industri nasional yang semakin kompetitif serta responsif terhadap keinginan pasar dan konsumen (Saepung, dkk, 2011). Proses produksi barang maupun jasa, meliputi efisiensi dan intensifikasi dalam penggunaan sumber daya dikarenakan sumber daya yang dimiliki organisasi terbatas jumlahnya. Dalam hal ini, terdapat beberapa jenis sumber daya, yaitu sumber daya fisik, finansial, teknologi dan sistem, serta sumber daya manusia.

Diantara beberapa sumber daya yang ada di organisasi, sumber daya manusia (karyawan) merupakan sumber daya yang paling penting (Ahmadi, dkk, 2010). Hal ini dikarenakan manusia memiliki talenta, kemampuan, *skill*, dan motivasi yang akan menuntun pada berbagai macam perilaku dan hasil kerja (Saepung, dkk, 2011) sehingga organisasi yang baik dan berkembang akan menitikberatkan pada perubahan internal yang positif berupa sumber daya manusia yang berkualitas dalam menampilkan kinerja sebagai upaya untuk menghadapi perubahan-perubahan lingkungan dan tuntutan global.

Dalam era globalisasi ini, menuntut organisasi tidak hanya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga sumber daya manusia yang mau menjalankan tanggung jawab di luar tugas yang dipersyaratkan padanya, dan menampilkan perilaku-perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Ahmadi, dkk, 2010).

Purba & Seniati, 2004, menyatakan bahwa organisasi di Indonesia saat ini banyak menerapkan sistem tim kerja. Dengan masuknya

era globalisasi menjadikan karyawan lebih individual. Hal ini mengakibatkan keterampilan interpersonal menjadi penting untuk dapat bekerja dalam tim. Keterampilan interpersonal hanya dapat dimiliki oleh karyawan yang peduli terhadap rekan sekerjanya dan berusaha agar dapat menampilkan kinerja yang terbaik jauh melebihi kinerja dan tugas yang dipersyaratkan.

Ditambah lagi, saat ini organisasi di Indonesia marak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK secara internal organisasi berdampak pada perubahan tugas, tanggung jawab, serta kewajiban karyawan, timbulnya harapan organisasi agar karyawan yang tinggal mampu lebih kreatif sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini menyebabkan organisasi yang telah mengurangi tenaga kerjanya akan lebih bergantung pada karyawan yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi yang ditugaskan dan menampilkan perilaku-perilaku positif melebihi yang diharapkan organisasi (Purba & Seniati, 2004). Perilaku ini disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior (OCB) penting karena dapat membantu organisasi untuk dapat beroperasi secara efisien dan lebih lanjut mampu memenangkan keuntungan kompetitif (Farh, dkk, 1997, dalam Lo, dkk, 2006), juga mampu meningkatkan kinerja organisasi, karena OCB mampu menjadi pelumas dalam mesin sosial di organisasi (Borman & Motowidlo, 1993, dalam Novliadi, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff, dkk (2000), menyatakan bahwa terdapat korelasi yang positif antara OCB dengan produktivitas organisasi. Diketahui bahwa OCB mampu memfasilitasi tercapainya efektifitas, efisiensi, dan kesuksesan organisasi karena beberapa perilaku OCB mampu menghemat sumber daya yang langka, memungkinkan manajer untuk menghabiskan waktunya pada aktivitas yang lebih produktif, dan meningkatkan produktivitas organisasi (Organ, dkk, 2006). Dengan adanya OCB perselisihan

dapat berkurang, interaksi sosial antar karyawan menjadi lebih lancar, dan meningkatkan efektifitas organisasi yang pada akhirnya mampu menjadikan lingkungan ditempat kerja menjadi lebih baik (Bolman & Motowidlo, 1993, dalam Novliadi, 2007).

Podsakoff dkk (2000), menemukan bahwa dibandingkan dengan mengasosiasikan OCB dengan suatu gaya kepemimpinan akan lebih baik jika memperhitungkan hubungan karyawan dengan atasan. Hubungan antara karyawan dengan atasan disebut dengan *Leader Member Exchange* (LMX). Kualitas hubungan yang tinggi menyerupai hubungan kemitraan yang berdasar pada saling menghargai, percaya, dan *mutual obligation*. Sedangkan kualitas hubungan yang rendah hubungannya terbatas pada kontrak kerja (Wech, 2002).

Saat ini, organisasi meminta karyawannya untuk menampilkan usaha lebih, bekerja lebih lama, dan lebih mudah dihubungi (seperti yang diungkapkan Bond, Galinsky, & Swanberg, 1997; Hochschild, 1997; Schor, 1991, dalam Bolino & Turnley, 2005). William (1999, dalam Bolino & Turnley, 2005) menggambarkan organisasi kontemporer memandang karyawan yang ideal adalah yang mampu bekerja penuh waktu dan lembur, serta membutuhkan sedikit waktu atau tidak membutuhkan waktu untuk cuti melahirkan atau membesarkan anak. Hal ini berarti pekerja yang ideal adalah seorang karyawan yang tidak hanya menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi tetapi juga menampilkan perilaku OCB. Pekerja dituntut untuk menjadi "*good soldier*" (Organ, 1988, dalam Bolino & Turnley, 2005). Dengan kata lain, karyawan akan menghabiskan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk organisasi dan sedikit untuk keluarga.

Tuntutan dari organisasi saat ini bagi karyawan adalah untuk bekerja lebih dan sedikit waktu untuk mengurus anak/cuti melahirkan (urusan keluarga), sedangkan dilain pihak individu tidak dapat mengabaikan keluarga karena ketika berbicara mengenai individu tidak

akan lepas dari kehidupan keluarga, yakni peran sebagai orangtua, pasangan, saudara, maupun anak. Hal ini mengakibatkan karyawan seringkali mengalami konflik peran, yaitu peran di pekerjaan dan di keluarga, atau yang biasa disebut sebagai *work-family conflict* (WFC).

14

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian eksplanasi. Lebih spesifiknya penelitian ini menggunakan format penelitian eksplanasi survei dimana dalam penelitian eksplanasi survei peneliti diwajibkan untuk membangun hipotesis penelitian dan mengujinya di lapangan (Bungin, 2001).

Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai tetap PT Kantor Pos Indonesia (Persero) Surabaya 60000, sejumlah 87 orang. Kriteria subjek yang dipilih adalah pria/wanita dewasa, pegawai tetap, dan bersedia menjadi subjek penelitian.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, yaitu serangkaian atau daftar pernyataan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim atau diberikan untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, kuisisioner dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti (Bungin, 2001). Dalam penelitian ini, untuk mengukur OCB menggunakan skala yang diadaptasi dari Podsakoff, dkk (1990, dalam Organ, dkk, 2006). Adapun dimensi OCB adalah (1) *altruism*, (2) *civic virtue*, (3) *conscientiousness*, (4) *courtesy*, (5) *sportsmanship*.

Skala yang digunakan untuk mengukur LMX adalah LMX 7 yang diadaptasi dari Graen & Cashman (1975, dalam Sacndura & Graen, 1984). Terdapat empat aspek yang digunakan untuk mengukur hubungan atasan dan bawahan (Maslyn & Uhl-Bien, 2001), yaitu: (1) pengenalan terhadap potensi dan posisi, (2) pemahaman terhadap permasalahan dan kebutuhan kerja, (3) keinginan untuk saling mendukung, dan (4) efektifitas hubungan kerja.

Skala yang digunakan untuk mengukur WFC diadaptasi dari Carlson, 2000. Skala ini memiliki enam dimensi, yaitu: (1) *time-based WIF*, (2) *time-based FIW*, (3) *strain-based WIF*, (4) *strain-based FIW*, (5) *behavior-based WIF*, and (6) *behavior-based FIW*.

Analisis data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Dalam regresi berganda kedua variabel independen akan dimasukkan secara bersamaan dalam satu persamaan. Masing-masing variabel independen akan dijelaskan mengenai kekuatan prediksi, dan dibawah atau diatas variabel independen lainnya (Pallant, 2007). Pendekatan ini juga akan digunakan ketika ingin mengetahui berapa besar variasi dari variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen dan juga mampu digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi dari masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (Pallant, 2007).

HASIL DAN BAHASAN

Gambaran Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini pada awalnya mengambil subjek sebesar 103 orang. pada pelaksanaan penelitian hanya ada 87 orang yang mengumpulkan kuisioner dan mengerjakan seluruh butir aitem. Sebagian besar subjek penelitian ini (80%) adalah laki-laki, pendidikan sebagian besar subjek adalah tamat SMA (79,31%), dan sebanyak 96,55% subjek penelitian sudah menikah, dengan lama bekerja sebagian besar (33,33%) selama 23-27 tahun.

Hasil perhitungan statistik secara deskriptif menunjukkan rata-rata sebaran data untuk OCB adalah sebesar 122,43; LMX sebesar 21,82; dan WFC sebesar 52,36.

Berdasarkan klasifikasi dan rentang skor dengan menggunakan *stanthree* untuk OCB 10 orang berada pada kategori rendah, 60 orang pada kategori sedang, dan 17 orang pada kategori tinggi. Untuk LMX 14 orang berada pada kategori rendah,

61 orang pada kategori sedang, dan 12 orang pada kategori tinggi. sedangkan untuk WFC 9 orang berada pada kategori rendah, 70 orang berada pada kategori sedang, dan 8 orang pada kategori tinggi.

Hasil Analisis Data

Hasil analisis data penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada antara LMX dan WFC dalam memprediksi OCB. Hal ini ditunjukkan dari nilai *p-value* statistik uji-F sebesar 0,000 ($< 0,05$) sehingga hipotesis nol penelitian ini ditolak. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa WFC lebih efektif dalam memprediksi OCB dibandingkan dengan LMX (dilihat berdasarkan nilai Beta).

Diskusi

Penelitian ini menunjukkan bahwa LMX dan WFC secara bersama-sama memberikan pengaruh dalam memprediksi OCB. Hal ini dikarenakan LMX dan OCB merupakan faktor yang mampu menyebabkan meningkat atau menurunnya OCB (Thompson & Werner (1997), dalam Bragger, 2005; Organ & Ryan, 1995; Podsakoff, dkk, 2000).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa LMX dan WFC secara bersama-sama mampu memprediksi OCB sebesar 28,7%. Namun, masih banyak variabel lain diluar variabel independen yang diteliti yang mampu menjelaskan variasi OCB, antara lain: masa kerja (Greenberg & Barin (2000), dalam Novliadi, 2007), persepsi terhadap dukungan organisasi (Shore dan Wyne (1993, dalam Novliadi, 2007), jenis kelamin (Konrad, dkk, 2000; George, 1998, dalam Novliadi, 2007), faktor intrinsik (dari dalam diri sendiri), seperti kepribadian (Penner, Midili, & Kegelmeyer, dalam Sloat, 1999), dan budaya organisasi (Organ & Ryan, 1995).

Secara lebih spesifik penelitian ini mendapatkan bahwa LMX tidak berpengaruh secara signifikan dalam

memprediksi variasi OCB. Hasil yang sama juga ditemukan oleh penelitian Rofcanin & Mehtap, 2010. Rofcanin & Mehtap, 2010 menyatakan bahwa LMX tidak berpengaruh terhadap OCB dikarenakan dengan meningkatnya dukungan dari atasan, bawahan akan merasakan pekerjaannya sangat mudah untuk dilakukan dan mereka tidak akan menunjukkan keterikatan dan komitmennya pada organisasi. Dengan kata lain, akan terjadi *social loafing* ketika karyawan memandang posisi/kedudukannya aman dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa WFC signifikan dalam memprediksi OCB dan sifat hubungannya negatif. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa konflik peran berkaitan secara negatif dengan OCB, dan tekanan waktu dipekerjaan juga berhubungan secara negatif dengan OCB (Thompson & Werner, 1997; Hui, dkk, 1997 dalam Bragger, 2005). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik yang dialami baik di keluarga maupun dipekerjaan, semakin rendah karyawan terikat dengan OCB.

Wech, 2002, menyatakan bahwa karyawan yang mengalami tingkat konflik yang tinggi akan merasa bertanggung jawab untuk mempertahankan performa kerja *in-role* agar tetap tinggi, dikarenakan akan menjadi salah satu bagian dari evaluasi yang dilakukan atasan. Pada saat yang bersamaan karyawan termotivasi untuk menyelesaikan masalah personal terlebih dahulu. Hal ini mengakibatkan mereka memutuskan untuk tidak melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya bagi organisasi dan menurunkan tingkat keterikatan mereka untuk menampilkan OCB.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini telah menjawab tujuan penelitian untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara *Leader-Member Exchange* (LMX) dan *Work-Family Conflict* (WFC) dalam memprediksi *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) dan untuk mengetahui *Leader-Member Exchange* (LMX) atau *Work-Family Conflict* (WFC) yang lebih efektif dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa LMX dan WFC secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 28,7% dalam memprediksi variasi OCB, dan WFC lebih efektif dalam mempengaruhi OCB. Perlu diperhatikan bahwa masih terdapat banyak variabel lain yang mempengaruhi OCB diluar LMX dan WFC.

SIMPULAN DAN SARAN

25 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *leader member exchange* dan *work family conflict* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa WFC memiliki kontribusi/pengaruh yang signifikan terhadap terhadap OCB. Sedangkan LMX diketahui bukanlah variabel yang signifikan dalam memberikan kontribusi/pengaruh terhadap OCB. Dapat dikatakan dalam penelitian ini ditemukan bahwa WFC lebih mempengaruhi OCB dibandingkan LMX.

Saran

Apabila ada kelanjutan dari penelitian ini, disarankan pada peneliti yang selanjutnya untuk memperhatikan beberapa hal berikut, diantaranya: *pertama*, WFC, LMX, dan OCB mungkin akan berubah seiring dengan berjalannya waktu, maka dibutuhkan penelitian longitudinal untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh; *kedua* Peneliti selanjutnya dapat memperkaya kajian mengenai WFC, LMX, OCB dengan mengikutsertakan variabel-variabel lain yang mampu memediasi dan memoderatori hubungan dan pengaruh tiga variabel tersebut; *ketiga* peneliti selanjutnya

hendaknya melibatkan lebih banyak subjek agar meningkatkan kemampuan generalisasi hasil penelitian sehingga dapat diterapkan pada karakteristik subjek yang lebih luas dan tidak hanya untuk karyawan tetap di perusahaan pemerintahan dan sejenis kantor pos; *keempat* dapat lebih memperhatikan karakteristik subjek terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya OCB, seperti jenis kelamin, masa kerja, dll.

PUSTAKA ACUAN

- 11 Ahmadi, P., Forouzandeh, S., & Kahreh, M.S. (2010). The Relationship between OCB and Social Exchange Constructs. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Issue 19.
- 7 Bolino, M.C., & Turnley, W.H. (2005). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 4, 740-748.
- Bragger, J.D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E.J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, No.2.
- 21 Bungin, B. (2001). *Metode Penelitian Sosial Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- 6 Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- 5 Lo, M.C., Ramayah, T., & Swee Hui, J.K. (2006). An Investigation of Leader Member Exchange Effect on Organizational Citizenship Behavior in Malaysia. *Journal of Business and Management*, 12 (1). Pg 5-23.
- 10 Maslyn, J., & Uhl-Bien, M., (2001). Leader-Member Exchange and Its Dimensions: Effects of Self-Effort and Other's Effort on Relationship Quality. Lincoln: University of Nebraska. Management Department.
- 17 Novliadi, F. (2007). *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi*. Indonesia, Medan, Universitas Sumatera Utara, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi
- 13 Organ, D. W. dan Ryan, Katherine. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedent, and Consequences*. United States of America: Sage Publication, Inc.
- 4 Pallant, J. (2007). *SPSS Surviving Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (3rd Edition)*. New York: Open University Press.
- 3 Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 513-563.
- 15 Purba, D.E., & Sniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol 8 No. 3
- 8 Rofcanin, Y., & Mehtap, Ö. (2010). Implications of Leader-Member Exchange Relationship (LMX) Theory and Transformational Leadership Dimensions on Subordinate Citizenship Behavior: An Empirical Paper from Turkey with Services Industry Focus. *International Journal of Global Business*, 3 (1), 83-

101.

2
Saepung, W., Sukirno., & Siengthai, S. (2011). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Retail Industry in Indonesia. *World Review of Business Research*, Vol. 1. No. 3.

1
Scandura, T. A. dan Graen, G. B. (1984). Moderating Effects of Initial Leader-Member Exchange Status on The Effects of a Leadership Intervention. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 428-436

Sloat, K.C.M. (1999). *Organizational Citizenship Behavior: Does your Firm Inspire Employee to be "Good Citizenship"?*. *Professional Safety; ABI/INFORM Global* pg. 20

18
Wech, B.A. (2002). Trust Context : Effect on Organizational Citizenship Behavior, Supervisory Fairness, and Job Satisfaction Beyond the Influence of Leader-Member Exchange. *Business Society*, 41: 353.

Pengaruh Leader Member Exchange dan Work Family Conflict terhadap Organizational Citizenship Behavior

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.hrm.or.kr

Internet Source

1%

2

theijbm.com

Internet Source

1%

3

he.wikipedia.org

Internet Source

1%

4

repository.lib.polyu.edu.hk

Internet Source

1%

5

Godfrey A. Steele, Daniel Plenty. "Supervisor–Subordinate Communication Competence and Job and Communication Satisfaction", International Journal of Business Communication, 2014

Publication

1%

6

tagv.mohw.gov.tw

Internet Source

1%

7

www.psihologijanis.rs

Internet Source

1%

8	conference.kglobal.org Internet Source	1%
9	ijarcsms.com Internet Source	1%
10	www.journalagent.com Internet Source	1%
11	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	1%
12	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
13	Friedemann W. Nerdinger. "Extra-Rollenverhalten", Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 2000 Publication	1%
14	skripsimymfamily.blogspot.com Internet Source	1%
15	ar.mian.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
16	www.ijhcum.net Internet Source	1%
17	neo-bis.trunojoyo.ac.id Internet Source	1%
18	www.allbusiness.com	

Internet Source

1 %

19

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

1 %

20

id.portalgaruda.org

Internet Source

1 %

21

digilib.its.ac.id

Internet Source

<1 %

22

eprints.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

23

ejurnal.stieipwija.ac.id

Internet Source

<1 %

24

ejournal.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

25

e-journal.unair.ac.id

Internet Source

<1 %

26

proposalskripsi1.blogspot.com

Internet Source

<1 %

27

jurnalimprovement.wordpress.com

Internet Source

<1 %

Exclude bibliography On

Pengaruh Leader Member Exchange dan Work Family Conflict terhadap Organizational Citizenship Behavior

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8